

Relazione sull'attuazione 2014 delle Politiche di remunerazione

L'attuazione 2014 delle Politiche di remunerazione di Banca Popolare dell'Alto Adige è stata sottoposta dalla Funzione Internal Audit a verifica di conformità con la normativa di Vigilanza bancaria e aziendale di riferimento. Sul giudizio di conformità, il Consiglio ha esposto in Assemblea soci 28 marzo 2015, in forma aggregata, le **remunerazioni 2014** delle categorie di personale che maggiormente orientano il risultato di gestione della Banca, potendo assumere posizioni di rischio, generare profitti o incidere in modo rilevante sui dati di bilancio. Queste categorie, cosiddette "più rilevanti per il profilo di rischio della Banca" per l'esercizio 2014 sono:

- gli amministratori Cda
- i sindaci effettivi
- i direttori di Direzione generale
- i direttori di Direzione centrale
- i responsabili delle Funzioni di Controllo interno (Compliance, Risk management, Internal audit), il dirigente preposto alla redazione dei documenti contabili aziendali e, ai fini delle Politiche di remunerazione, il direttore centrale Risorse umane.

La remunerazione 2014 del Consiglio di amministrazione è disciplinata

1. dalla delibera dell'Assemblea soci 19.04.2013 – odg 6, che ha determinato in
 - a) 40.000 euro per anno e amministratore, la base di compenso fisso;
 - b) 250 euro per giornata, l'indennità di presenza alle riunioni consiliari.
2. dalle vigenti Politiche di remunerazione che indicano i criteri di determinazione
 - a) dei compensi fissi, stabiliti in base al ruolo rivestito in seno al Consiglio; si applicano i seguenti moltiplicatori:

ruolo	moltiplicatore del compenso fisso
presidente	3,75 (non cumulabile)
vicepresidente	1,50 (cumulabile)
amministratore di Comitato Amministratori indipendenti	1,25 (non cumulabile con ruolo esecutivo)
amministratore di Comitato Crediti	0,25 (non cumulabile con ruolo indipendente)

- b) degli incentivi riconosciuti per i soli ruoli esecutivi e legati al risultato economico della Banca; si applicano i seguenti meccanismi prudenziali:

rapporto retribuzione (variabile ÷ fisso)	non supera il 25%
accesso all'incentivo (entry gate)	se e solo se sono soddisfatti i requisiti a) patrimoniali: CET1 ratio > Vigilanza b) economici: Utile netto > 0 c) di liquidità: depositi / impieghi > 70%
collegamento incentivo ÷ performance	indici pesati per importanza degli obiettivi e riconosciuti entro min 50% - max 200%
pagamento	50% post approvazione bilancio aa/ riferimento 25% dopo 1 anno se entry gate resta rispettato 25% dopo 2 anni se entry gate resta rispettato
restituzione	in caso di frode o colpa grave, senza i quali i risultati che hanno determinato l'incentivo non sarebbero stati ottenuti

La remunerazione del Collegio sindacale è fissata dall'Assemblea dei soci all'atto della nomina per la durata del mandato. Il Collegio in carica è stato eletto dall'Assemblea soci 19.04.2013.

La remunerazione del Personale dipendente “più rilevante” ai fini del rischio Banca è disciplinata, per le componenti fisse, da contratti in linea con le vigenti Politiche di remunerazione e, per le componenti variabili, dal medesimo insieme di garanzie previsto per gli amministratori esecutivi. Cambia invece la combinazione degli obiettivi (quantitativi e qualitativi ovvero, per le Funzioni di controllo, solo qualitativi) che sottendono gli incentivi e il rapporto tra remunerazione variabile e remunerazione fissa: Il compenso variabile teorico massimo non può superare, per il direttore generale, il 60% della remunerazione fissa; per i direttori centrali, tale soglia non supera il 30% e per i responsabili delle Funzioni di controllo interno, il 25%.

Remunerazioni 2014

	n. persone	Remunerazione fissa competenza e cassa 2014	Remunerazione variabile			benefit competenza e cassa 2014
			competenza 2014		competenza 2011-2012-2013	
			cassa 2014	cassa 2015-2016-2017 50% + 25% + 25%	30% 30% 50% cassa 2014	
Presidente Cda	1	190.000	non spetta	non spetta	18.762	non spetta
Amministratori esecutivi	5	270.000	0	49.558	47.226	non spetta
Amministratori non esecutivi	3	140.000	non spetta	non spetta	12.716	non spetta
Amministratori indipendenti	3	150.000	non spetta	non spetta	1.430	non spetta
Sindaci effettivi	3	224.000	non spetta	non spetta	non spetta	non spetta
Direttore generale	1	270.471	0	110.000	104.120	3.694
Direttori di Direzione centrale	5	877.748	0	219.500	166.878	18.862
Responsabili Funzioni aziendali di controllo	5	543.450	0	89.050	66.064	14.047

Coerentemente con le Politiche adottate dalla Banca, nel 2014 non sono stati riconosciuti compensi in strumenti finanziari; non è stato corrisposto alcun trattamento per trattenere risorse in posizioni chiave e strategiche e non sono in essere patti remunerati di termine mandato per gli amministratori ovvero di cessazione del rapporto di lavoro per il Personale dipendente. Il trattamento di fine rapporto corrisposto al personale dipendente è regolato dalle previsioni del CCNL di categoria. Non sono in essere accordi che prevedano benefici pensionistici discrezionali.

Il Consiglio di amministrazione ha dato atto all'Assemblea che le remunerazioni liquidate nel 2014 sono conformi alle Politiche adottate con delibera dell'Assemblea soci 19 aprile 2013 e pubblicate sul sito www.bancapopolare.it, cui si rinvia per ogni maggiore dettaglio di determinazione dei compensi fissi e dei meccanismi prudenziali applicati per la definizione degli incentivi.